



# COMUNE di PIGNATARO INTERAMNA

PROVINCIA DI FROSINONE

MEDAGLIA DI BRONZO AL VALOR CIVILE

Tel. 0776 948206

E-mail: [ragioneria@comune.pignatarointeramna.fr.it](mailto:ragioneria@comune.pignatarointeramna.fr.it)

PEC: [comune.pignataroint.servizi generali@certipec.it](mailto:comune.pignataroint.servizi generali@certipec.it), [ragioneria.pignataroint@certipec.it](mailto:ragioneria.pignataroint@certipec.it)

Nr. 703 del 03/12/2025 del Registro delle Pubblicazioni.

## COPIA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

### Nr. 62 del 28 Novembre 2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021- DPR N. 81/2022 - DECRETO N. 132/2022 SEZ. 3.1.1 – ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2025-2027 - D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

Il giorno ventotto del mese di novembre 2025, alle ore 09.40 e seguenti, nella Casa Comunale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale e sono rispettivamente presenti ed assenti i Signori:

Nr.	Nome	Cognome	Carica	Presente	Assente
1	Benedetto	MURRO	Sindaco	X (in sede)	
2	Andrea	COSTANZO	Assessore – Vice Sindaco	X (in sede)	
3	Rosaria Benedetta	MURRO	Assessore		X

Ai sensi dell'art. 6 del regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 38 del 30/05/2022 la presente seduta si è svolta in modalità telematica. Assiste collegato da remoto: il segretario comunale Campitiello dr. Gennaro

*Presiede il Sindaco dott. Benedetto Murro.*

*Verbalizza il Segretario dell'Ente, dott. Gennaro Campitiello il quale assume le funzioni previste dall'art. 97, comma 4, lett. a), del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni.*

*Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta ed invita a procedere alla discussione sull'argomento in oggetto, dando atto che sulla presente deliberazione è stato espresso, dai Responsabili dei servizi interessati, il parere prescritto dall'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere inserito nella deliberazione stessa.*

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna” e, in particolare, l’art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l’art. 42, che definisce le azioni positive come “... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ... dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

VISTO l’art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 che recita: “**Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)** In vigore dal 15 giugno 2006

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza; le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne – tra l’altro- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;

VISTA la legge n. 183/2010 (Collegato lavoro) ed in particolare l’art. 21, che modifica l’art. 7 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, con la quale da un lato si estende il concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro e si allarga l’ambito di tutela individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere e dall’altra si introduce, ex novo, l’obbligo di promuovere nelle organizzazioni pubbliche, il c.d. benessere organizzativo;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTA la Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” con la quale si conferma che **l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere**;

PRESO ATTO in particolare che per ciò che riguarda i Piani triennali di azioni positive la suddetta Direttiva, al punto 3.2, oltre a sottolinearne la loro importanza ed obbligatorietà, detta degli adempimenti fondamentali per la loro incisività tra i quali quello del loro aggiornamento annuale, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*;

VISTA la proposta di Piano triennale di Azioni Positive 2025-2027, allegata al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il suddetto piano, che costituisce l'allegato 3 del PIAO 2025-2027 sez. 3.1.1 viene preliminarmente adottato, poi trasmesso a Consigliere di parità competente e OO.SS. e infine approvato in via definitiva col Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027;

PRESO ATTO della necessità dell'acquisizione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i., del parere della Consigliera provinciale di Parità;

DATO ATTO che dei contenuti del Piano in adozione verrà data comunicazione alla RSU e alle OO.SS.;

RITENUTO pertanto, di adottare il Piano triennale di Azioni positive in oggetto che si pone, in continuità con il precedente, quale strumento per contribuire ad un cambiamento culturale generale tale da incidere positivamente per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi;

VISTO il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il regolamento degli uffici e servizi;

VISTA, altresì, la deliberazione di G.C. nr. 180 del 15/11/2006, con cui fu ridefinita la struttura organizzativa dell'Ente;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 05 del 18.01.2024 avente ad oggetto:” Approvazione nuova struttura organizzativa del Comune di Pignataro Interamna”;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 55 del 04.11.2025 avente ad oggetto:” Assegnazione deleghe assessorili – art. 21 dello Statuto comunale”;

VISTA la d.g.c. n. 56 del 10.11.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui fu aggiornata la **struttura organizzativa** del Comune di Pignataro Interamna e il connesso **funzionigramma**;

**Dato atto** che con d.c.c. n. 02 del 18.02.2025 fu approvato il documento unico di programmazione 2025-2027;

che con DCC n. 05 del 21.03.2025 fu approvato - Bilancio di Previsione per gli esercizi 2025-2027 e la corrispondente nota di aggiornamento al DUP 2025-2027;

che con la d.g.c. n. 19 del 15.04.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, fu approvato il piano esecutivo di gestione 2025-2027;

DATO ATTO che la presente proposta di deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

che il presente atto assumerà la forma di deliberazione di competenza della Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 267/2000;

**Acquisiti** i pareri, in ordine alla regolarità tecnica, sulla proposta della presente deliberazione come espressi rispettivamente dal segretario comunale in vece di responsabile del servizio III (personale giuridico) e del Sindaco in qualità di responsabile del servizio II (ragioneria-bilancio), ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, nr. 267;

Tutto ciò premesso

**A voti favorevoli unanimi, legalmente resi,  
D E L I B E R A**

1. di adottare, per i motivi in premessa, il Piano triennale di Azioni Positive 2025-2027 costituente l'allegato 3 del PIAO 2025-2027 sez. 3.1.1, così come rappresentato nell'atto facente parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'albo pretorio on line e su "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale ai sensi del d.lgs. 33/2013 e s.m.i.;
3. di trasmettere il presente atto alla Consigliera di parità della Provincia di Frosinone, alla RSU e alle oo.ss. territoriali per quanto di competenza.

In prosieguo,

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Stante** l'urgenza di provvedere, in relazione alla necessità di approvare il PIAO 2025-2027;

**VISTO** l'art. 134 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000;

**Con voti favorevoli unanimi, resi per alzata di mano,  
D E L I B E R A**

**di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

### **ALLEGATO 3**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022**

### **Sottosezione 3.1.1 Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027**

**adottato con deliberazione Giunta Comunale n. 62 del 28.11.2025  
approvato contestualmente al PIAO 2025 2025**

#### **PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni positive è finalizzato a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano viene adottato dalla Giunta Comunale con d.g.c. e previa informazione:

- Con le OO.SS. e la RSU aziendale;
- Con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- alla Consigliera di Parità della Provincia di Frosinone

inserito nel PIAO 2025-2027 per l'approvazione in via definitiva.

Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il presente Piano delle Azioni Positive risulta essere uno dei documenti facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

#### **Analisi dati del personale all'01.11.2025**

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 7 oltre al segretario comunale in convenzione

DONNE N. QUATTRO

UOMINI N. TRE

come dal seguente schema:

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario in convenzione		1 (100%)	1
Personale in convenzione (art. 23 C.C.N.L. comparto funzioni locali 2019-2021 del 16.11.2022 )			
Area Funzionari ed elevata qualificazione	1 (100%)		1
Area istruttori	3 (75 %)	1 (25%)	4
Area operatori esperti		1 (100%)	1
Area operatori		1 (100%)	1
<b>Totali</b>	<b>4 (50 %)</b>	<b>4 (50 %)</b>	<b>8</b>

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER POSIZIONE ORGANIZZATIVA e PER CATEGORIA oltre al segretario comunale in convenzione:**

Posizione organizzativa	Unità operativa	Personale assegnato
SERVIZIO I^	AFFARI GENERALI, RAPPORTI CON ENTI ED ISTITUZIONI, PROTOCOLLO, CULTURA E SPORT, COMMERCIO ED ATTIVITA' PRODUTTIVE, PUBBLICA ISTRUZIONE, ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA, MENSE SCOLASTICHE, TRASPORTO PUBBLICO e TRASPORTO ALUNNI, AFFARI LEGALI	Evangelista Gabriella Evangelista Maria Luigia
SERVIZIO II^	RAGIONERIA, BILANCIO, PERSONALE (GESTIONE ECONOMICA)	
SERVIZIO III^	TRIBUTI, CONTENZIOSO TRIBUTARIO, PERSONALE (GESTIONE GIURIDICA), ECONOMATO	Risi Maria Assunta
SERVIZIO IV^	DEMOGRAFICO, ELETTORALE, STATO CIVILE, STATISTICA	Evangelista Rosa
SERVIZIO V^	URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO, EDILIZIA PRIVATA, PRATICHE SISMA, TUTELA AMBIENTALE E PROTEZIONE CIVILE, CONTRATTI SERVIZI CIMITERIALI	
SERVIZIO VI^	POLIZIA AMMINISTRATIVA e LOCALE, VIABILITA' e SICUREZZA STRADALE, MANUTENZIONE STRADE, PUBBLICA ILLUMINAZIONE ED EDIFICI PUBBLICI, IGIENE	Igili Luigi Evangelista Benedetto
SERVIZIO VII^	OPERE, LAVORI E SERVIZI PUBBLICI, APPALTI	Ferdinandi Vincenzo

Dipendenti	Ex Cat. A Operatori	Ex Cat. B Operatori esperti	Ex Cat. C Istruttori	Ex Cat. D FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	di cui in ex cat. C con posizione organizzativa
Donne			3	1	4
Uomini *	1	1	1		3
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

\* oltre il segretario comunale in convenzione

**OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

<b>OBIETTIVO</b>		<b>N. AZIONI</b>
1	Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare	3
2	Formazione e aggiornamento	2
3	Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità	2

Obj.	Azione	Soggetti destinatari*	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nei tre anni	
1	a	Tutti i dipendenti	Numero di personalizzazioni dell'orario di lavoro in relazione alle richieste avanzate	100%	100%	Di ufficio
	b	Tutti i dipendenti	Sviluppo di planning personalizzati conciliando esigenze del dipendente con quelle del servizio	100%	100%	Di ufficio
	c	Tutti i dipendenti	Orario flessibile applicato a tutto il personale amministrativo rilevato dal sistema delle presenze	Conferma e/o implementazione orario flessibile nel nuovo accordo decentrato di ente, in applicazione del nuovo CCNL	Nuovo orario flessibile applicato a tutto il personale amministrativo	Di ufficio

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
2	a	Tutti i dipendenti	Proposta e autorizzazione alla fruizione dei corsi di formazione da parte dei R.A. nell'ambito di un piano di formazione integrato	Almeno 2 corsi di formazione trasversale e/o specifica fruiti nell'ente	Almeno 2 corsi di formazione trasversale e/o specifica fruiti nell'ente	Risorse a disposizione della digitalizzazione oltre a ulteriori risorse destinate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e D.Lgs. 81
			b	Tutti i dipendenti	Trasmissione via mail degli aggiornamenti	

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
3	a	Tutti i dipendenti	Creazione spazio condiviso	30%	100%	Risorse di bilancio
			Promozione comunicazione e diffusione informazioni sui temi delle pari opportunità	30%	100%	
3	b					Di ufficio

## **1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO FAMILIARE**

**Introduzione:** L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

**Azione 1.a:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

**Obiettivi:** Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Descrizione:** l'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente condivise e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di p.o., mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Unità operativa gestione risorse umane.

**Monitoraggio attività svolta:** al 31.01.2026

**Azione 1.b:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate per congedo parentale.

**Obiettivi:** Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche legate alla genitorialità.

**Descrizione:** l'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Verrà sviluppato un planning mensile di organizzazione del lavoro, anche mediante lavoro agile, e di pianificazione delle assenze, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili T.I.E.Q., mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Unità operativa gestione risorse umane con il supporto del segretario comunale.

**Monitoraggio attività svolta:** al 31.01.2026

**Azione 1.c:** conferma e implementazione di forme di orario flessibili mediante applicazione di orari flessibili in entrata e uscita.

**Obiettivi:** Conferma dell'orario di lavoro flessibile nel nuovo disciplinare dell'orario di lavoro, che dovrà essere approvato congiuntamente al nuovo Contratto decentrato integrativo di ente, in applicazione del nuovo CCNL 16.11.2022, e aggiornamento dello stesso alla nuova disciplina contrattuale in sede di contrattazione, ai sensi dell'art.36 CCNL 16.11.2022.

**Descrizione:** Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

□ Dal Lunedì al Venerdì dalle ore 08.00 alle ore 14.00 e il Martedì e Giovedì anche dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
- c) orario multipperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;  
Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di p.o., mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Unità operativa gestione risorse umane con il supporto del segretario comunale.

**Monitoraggio attività svolta:** al 31.01.2026.

## 2. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

**Introduzione:** Il Comune di Pignataro Interamna si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera.

**Azione 2.a:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Obiettivi:** sviluppare una crescita professionale e/o di carriera mediante valorizzazione delle risorse umane tramite formazione specifica.

**Descrizione:** L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di P.O., mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà il seg. com.le. Predisporre riunioni con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze è alla base dell'azione. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part time. La programmazione di percorsi di

formazione sarà principalmente a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove *digital ability* trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile e aggiornamento professionale in materia di trasparenza e corruzione, oltre ad approfondimenti nelle normative di nuova emanazione che riguardano in maniera trasversale i servizi comunali.

**Monitoraggio attività svolta:** al 31.01.2026.

**Azione 2.b:** favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale dipendente, che, a cura del seg. Com.le vengono trasmesse a personale interessato (sia a tempo indeterminato che determinato).

**Obiettivi:** sviluppare una conoscenza e consapevolezza da parte del personale dipendente delle normative che riguardano il rapporto di lavoro.

**Descrizione:** L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili T.I.E.Q. mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà il s.c. L'azione intende favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale dipendente.

**Monitoraggio attività svolta:** al 31.01.2026.

### **[3. SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ]**

**Azione 3.a:** sistemazione di uno spazio condiviso per dare disponibilità a chi ne voglia fruire di avere un luogo adeguato nelle pause contrattualmente previste.

**Obiettivi:** tutelare l'ambiente di lavoro da disagi e creazione di un clima positivo, attraverso l'istituzione di un luogo di condivisione

**Descrizione:** L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di p.o., mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà il servizio tecnico. Il Comune di Pignataro Interamna si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. Tale sala rappresenta uno spazio di condivisione per i dipendenti, ove potersi confrontare non esclusivamente su tematiche lavorative, ma anche di attualità, e creare così un clima sereno e positivo, a sostegno dell'inclusione e della condivisione.

**Monitoraggio attività svolta:** al 31.01.2026

**Azione 3.b:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità - incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

**Obiettivi:** tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisico, mobbing e discriminazioni con giornate formative

**Descrizione:** L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione Comunale e i Responsabili T.I.E.Q., mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà il servizio affari generali. L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntante al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvillire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

**Monitoraggio attività svolta:** al 31.01.2026

## **PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e ss.mm.ii.
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” (Piano di azioni positive) e ss.mm.ii.
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell’articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (art. 9 Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- Direttiva 01.06.2017 n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO  
- 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021- DPR N. 81/2022 - DECRETO N.  
132/2022 SEZ. 3.1.1 – ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI  
OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2025-2027 - D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI  
OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"**

**Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs 18/08/2000, nr. 267 e ss.mm.ii.,  
sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i sottoscritti esprimono il seguente PARERE**

[X] In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole ai sensi art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267.

Il Responsabile del Servizio III<sup>o</sup> (Personale giuridico) F.F.  
F.to s.c. Campitiello Gennaro

Lì, 28/11/2025.

[X] In ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole ai sensi art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267.

Il Responsabile del Servizio II<sup>o</sup> (Bilancio – Ragioneria) F.F.  
F.to Sindaco dr. Murro Benedetto

Lì, 28/11/2025.

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Campitiello Gennaro**

**Il Sindaco  
F.to Dott. Benedetto Murro**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**A T T E S T A**

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e dall'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69, per 15 giorni consecutivi, dal 03/12/2025, nell'Albo Pretorio on-line del sito web istituzionale del Comune ([www.comune.pignatarointeramna.fr.it](http://www.comune.pignatarointeramna.fr.it)), accessibile al pubblico;

- è esecutiva:

[X] poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4), come riportato nel dispositivo;  
[ ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3) nell'Albo Pretorio on-line del sito web istituzionale del Comune ([www.comune.pignatarointeramna.fr.it](http://www.comune.pignatarointeramna.fr.it)), accessibile al pubblico.

Pignataro Interamna, 03/12/2025.

Il Responsabile del Servizio  
F.to Dott. ssa Evangelista Gabriella

Copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge.

Pignataro Interamna, 03/12/2025.

Il Responsabile del Servizio  
Dott. ssa Evangelista Gabriella

